

医療法人社団鶴友会 鶴田病院



所在地 熊本県熊本市東区保田窪本町 10 - 112

概要

H29.6.1 現在

病床稼働率	93.5%	看護職員数	77人
1日あたりの平均外来患者数	93.2人	平均勤続年数	6年2ヶ月
1日あたりの平均在院患者数	95.7人	平均超過勤務時間	7.2時間
有給休暇取得率	64.4%		
離職率	2016年度：7.1% 2015年度：9.1% 2014年度：17.9%		

アクションプラン

ミッション <small>(組織の存在理由)</small>	<ul style="list-style-type: none"> ・いきいきと働ける魅力ある職場づくりをめざす ・職員が長く働ける職場を目指す ・職員の意見を大切にして反映させる職場づくり
ビジョン <small>(組織が目指す将来像)</small>	<ul style="list-style-type: none"> ・最良の医療・福祉サービスを提供する ・笑顔に満ちた地域の施設をめざす

現状分析 <small>(ミッション・ビジョンに対して、WLBの観点から現状を分析)</small>	<ul style="list-style-type: none"> ・看護ケアに費やす時間の確保が76%が不十分だと感じている ・現在の仕事に満足している職員が30%と少ない ・連続した休暇を取ることができない、有給取得も個人差がある ・70%の職員が定時で終わることができないと答えている ・制度の認知度が低い ・育児休業者数が多い ・離職率が高い ・時間外の勉強会が多い ・勤務希望が通りやすい ・上司が優しくフォローしてくれる ・研修内容が充実している
課題 <small>(ミッション・ビジョンと現状との間にあるギャップ)</small>	<ul style="list-style-type: none"> ・子育て中も含めそれ以外の職員への「やる気アップ」のための対策を考える ・残業時間 ・連続した休暇の取得促進 ・看護ケアの充実 ・制度の認知度アップ



3年後のゴール	<ul style="list-style-type: none"> ・長く勤めたい職員の増加 4割 → 6割をめざす ・離職率の低下 17% → 10% ・制度に対する認知度の増加
----------------	--

課題解決・ゴール達成に向けた取り組み計画

スケジュール	課題解決に向けた取り組み
1年目の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> ① WLBへの取り組みを病院長より職員へ報告。 ② 全職員へのアンケート調査・分析 ③ 取り組むべき事項の優先順位
2年目の取り組み	終礼チャイムの実施（指示出し・指示受け確認）、各職員の意識付け、電子カルテ導入によるシステム作り、一般病棟にスポットチェックモニタを導入、病棟クランク配置、ケアワーカー増員、各病棟定期処方（1週分）の薬剤師による配薬カートへの設置、CSセット導入、派遣ケアワーカーの活用（細かい時間設定） クリニカルラダー（全職種）導入、夜間保育（月2回開始）
3年目の取り組み	一般病棟への薬剤師配置、栄養部より経管栄養剤のラベル発行、貼付けし病棟へ配膳（栄養管理システム導入）、オムツを院内統一としケアの統一を図る、新人事制度の導入、夜勤や日曜勤務ができる職員への賞与での反映 日曜保育（月2回開始）



参加目的

新病院に移転し、ハード面では新しい環境で仕事もしやすくなった。院内保育所もできて、ママさんナースには、少しずつ働きやすい環境も整ってきた。しかしその反面、残業や種々の役割が重なるナースも集中しており、責任の重さと多重任務に疲弊しているナースもいる。全職員が働きやすい、またお互い様意識を持ち、協力できる組織づくりをしたいと考えた。

ミッション

いきいきと働ける魅力ある職場づくりをめざす
 職員が長く働ける職場をめざす
 職員の意見を大切にして反映させる職場づくり

ビジョン

最良の医療・福祉サービスを提供する
 笑顔に満ちた地域の施設をめざす

現状分析

インデックス調査から
 看護ケアに費やす時間の確保が不十分だと75%の職員が思っている
 現在の仕事に満足している職員が、30%と少ない
 連続した休暇が取りにくい、有給休暇取得も個人差がある
 残業が多い、70%の職員が定時で終わることができないと答えている
 時間外の勉強会が多い
 離職率が高い
 制度の認知度が極めて低い

取り組み

1. 残業・離職率の低下
2. 他職種との院内連携、役割分担の見直しを図る
3. 人事制度、クリニカルラダーの構築
4. 就業規則や制度の認知度が広がる
5. 連続した休暇取得の促進

成果

1. 残業、離職率の低下
 - ・電子カルテの導入
 - ・終礼チャイム（ウエストミンスターの鐘）を16時と17時の2回鳴らし、職員にも指示出し、指示受けや終礼の意識を持つようにした。医師の指示も緊急時以外、遅く出することはほぼ無くなった。
 - ・一番残業が多くバイタルサインチェックの頻度が高い一般病棟にスポットチェックモニタを10台導入した。電子カルテに連動し、誤入力危険もなくミスを防げる。医療安全、夜勤者の負担軽減、時間短縮に繋がった。
 - ・勉強会開催を13時30分から30分間など、時間内にできるように努めた。



2. 他職種との院内連携、役割分担の見直し

介護士：派遣等も採用し、7時～20時まで、4時間～8時間までの色々な勤務形態を導入し、朝食前や消灯までの時間帯を手厚くした。

一般病棟に介護士の夜勤も開始した。

病棟クランク：事務作業や電話対応、窓口（カウンター）業務等、看護補助者としての役割を担った。

薬剤師：定期処方（1週分）のセットを全病棟、薬剤師に委譲した。

一般病棟に薬剤師配置した（9時～16時）

栄養部：経管栄養剤の払い出しに、栄養部でラベル発行できるようになった（栄養管理ソフト導入）

ケアサポートセット（CSセット）の導入

ケアの統一ができることを目的に導入した。

おむつについては、持ち込みも多く余計に煩雑になったため、院内統一に変更し、患者・家族や紹介元病院への案内を行った。

3. 人事制度、クリニカルラダーの構築

- ・人事制度導入に向けて、制度の内容や給与体系等の説明を数回実施
- ・院内LANのファイル管理上にも全職種の給与表があげられ、各自で閲覧確認できる。個人目標管理においてチャレンジシートの内容変更し所属長面接がしやすくなる。
- ・人事考課前に考課者訓練を実施し、考課者の視点も統一できるように訓練を行う。
- ・看護部ではラダー別研修会を開始し目的や対象をはっきりさせる。
- ・24時間体制の病棟勤務者に対して、夜勤勤務の可否、日・祭日勤務の可否により賞与でのプラス処遇

4. 就業規則や制度の認知度が広がる

就業規則の見直し、院内LANで誰でも見られるように変更。

制度変更時は院内LAN掲示板での周知。制度の利用時や理解できていないことなどの相談が増える。

5. 連続した休暇取得の促進

限られた人員の中でも取り組みができた部署もあったが、マンパワー不足で取得できない部署が大部分であった。

今後の課題

有給休暇の取得率64%ではあるが、個人や部署別で差が大きく、また連続した休暇取得も進んでいない。事前に計画した休暇ならばお互いが協力して取得できるように、申請方法や計画等のルール作りも含めて検討し取得促進を継続して声かけていく必要がある。

他職種との連携で業務分担を行い看護ケアに費やす時間の確保が拡大できるように取り組んでおり有効であるが、実際に大幅な時間外短縮には至っていない。今後自部署での業務の見直しも洗い出していく。

職員が生き甲斐を見出し、長く勤めたいと思う組織に成長できるように、今後もWLB推進体制は継続して取り組んでいく予定である。